

# ¿QUÉ SIGNIFICA SER UN PROFESIONAL COMPETENTE? REFLEXIONES DESDE UNA PERSPECTIVA PSICOLÓGICA<sup>1</sup>

Viviana González Maura  
Universidad de La Habana, Cuba

## 1. INTRODUCCIÓN

La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea, (UNESCO, 1998).

Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un *desempeño profesional ético, responsable*.

La responsabilidad ciudadana y el compromiso social como valores asociados al desempeño profesional y por tanto, vinculados a la competencia del profesional constituyen el centro de atención en el proceso de formación que tiene lugar en las universidades en la actualidad que se expresa en la necesidad de transitar de una formación tecnocrática a una formación humanista. (Aldea, E. 2001), (Cortina, A. 1997), (Martínez, 1991,1997,2001), (PuigRovira, 1992, 1992<sup>a</sup>, 1993,1996) (Galdona, J. 2000), (Buxarrais, M.R. 1990,1991,1997), (Oser, F. 1992), (Ojalvo, V. y otros 2001), (González, 1999,2000<sup>a</sup>,2001), (Samaniego, J. 2001).

Sin embargo, nos *preguntamos ¿Qué relación existe entre la competencia del profesional y los valores asociados a su desempeño? ¿Puede hablarse de formación de valores en el estudiante universitario al margen de la formación de su competencia profesional?*

Para dar respuesta a estas interrogantes es necesario entender qué significa ser un profesional competente.

## 2. LA COMPETENCIA PROFESIONAL

El concepto de competencia en el campo gerencial aparece ante la necesidad de realizar predicciones acerca de la ejecución del sujeto en su desempeño laboral (McClelland, D. 1973) y es utilizado con fuerza a partir de los años 80 del pasado siglo siempre asociado a las características psicológicas que posibilitan un desempeño superior. Es con esta connotación que los siguientes autores definen la competencia laboral:

“Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo.” (Boyatzis 1982).

---

<sup>1</sup> Artículo publicado en: *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. XXII No.1. 2002, pp. 45-53).

“Una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios. (Spencer y Spencer, 1993:9)

“Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad.” (Rodríguez y Feliú, 1996).

“Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable,” (Ansorena Cao, 1996:76)

“Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente” (Wordruffe, 1993).

Vargas, J. (2001) en su artículo “*Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización*” realiza un interesante análisis acerca de la utilización del término competencia en el ámbito gerencial expresado en las definiciones anteriores y su significación desde una perspectiva psicológica. En este sentido destaca que las competencias:

- Son características permanentes de las personas.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo.
- Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan.
- Pueden ser generalizadas a más de una actividad.
- Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual.

Mertens, L. (1997, 2000) al referirse a la conceptualización de la competencia laboral desde la perspectiva empresarial, distingue la existencia de 2 enfoques: estructural y dinámico, que considera complementarios en tanto abordan la conceptualización de la competencia laboral y su formación desde diferentes ángulos que pueden ser combinados en su aplicación. Señala que aunque la definición de competencia laboral en el enfoque estructural es ahistórica en tanto no tiene en cuenta los contextos de actuación profesional del sujeto, resulta interesante toda vez que incluye no sólo el conjunto de conocimientos, aptitudes y habilidades sino también de actitudes requeridas para lograr un determinado resultado de trabajo. Esta definición permite trascender la concepción de la competencia como dimensión cognitiva y situarla en un contexto personalógico más amplio.

La formación de la competencia laboral en el enfoque estructural, según Mertens, requiere de la aplicación de los atributos personales, (conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes) para lograr un desempeño efectivo, de esta forma la competencia se constituye en una capacidad real cuando las condiciones del proceso formativo exigen al sujeto lograr un resultado destacado en función de las necesidades de la empresa.

Por otra parte el enfoque dinámico permite contextualizar el proceso de formación de las competencias laborales teniendo en cuenta la evolución del mercado que tiende a ser cada vez más abierto, complejo, dinámico, exigente y diferenciado.

En el enfoque dinámico formar en competencias significa, según Mertens, preparar para la competitividad. "La empresa y la persona son competentes no tanto por cumplir con un desempeño mínimo aceptado sino por tener la capacidad de destacarse en el medio".

El enfoque dinámico exige, por tanto, una concepción de competencia más vinculada al funcionamiento de la persona en el contexto de su actuación profesional (perseverancia, flexibilidad, autonomía, responsabilidad) que a la simple enumeración de cualidades o atributos (aptitudes, actitudes, conocimiento, habilidades) que la hacen apta para un eficiente desempeño.

La necesidad de la flexibilidad como cualidad funcional de la competencia profesional del sujeto para lograr un desempeño exitoso en diferentes contextos de actuación es resaltada en la definición de profesional competente que se ofrece en el glosario del documento "Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo" IBERPROF, OEI (2000) cuando se plantea: "*Competente: Persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para aplicarlas en una variedad de contextos y organizaciones laborales*".

La necesidad de entender la complejidad de la competencia en el orden estructural en el que se incluyen componentes no sólo cognitivos sino también motivacionales y psicológicos es también destacada por otros autores e instituciones: Spencer y Spencer (1993), Lawshe y Balma (1966), Gonzci, A. Athanasou, J. (1996), INEM (1995)

Lawshe y Balma (1966), citado por Vargas, plantea que la competencia comprende tres aspectos: la potencialidad para aprender a realizar un trabajo, la capacidad real para llevarlo a cabo y la disposición (motivación o interés) para realizarlo.

Spencer y Spencer plantean: las competencias están compuestas por características que incluyen la motivación, los rasgos psicofísicos, las formas de comportamiento, el autoconcepto, los conocimientos y destrezas manuales, las destrezas mentales o cognitivas.

INEM (1995) "las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer".

En este sentido el concepto de competencias profesionales planteado por la INEM incluye no sólo capacidades requeridas para el ejercicio de una profesión, sino también cualidades personales relacionadas con la toma de decisiones, el intercambio de información necesarios para un desempeño efectivo.

Gonzci, A. Athanasou, J. (1996). "La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones".

Vargas destaca cómo el carácter multidimensional de las competencias se expresa en la complejidad de su expresión en el desempeño profesional en el que se manifiestan conocimientos, habilidades, motivaciones, valores en múltiples y diferentes relaciones.

Como puede apreciarse las diferentes aproximaciones a una conceptualización de la competencia profesional revelan la complejidad de su naturaleza y expresión en la actuación profesional del sujeto, en este sentido pudierámos destacar algunos aspectos aún polémicos en los que es necesario continuar trabajando no sólo desde una perspectiva gerencial sino también y fundamentalmente psicológica, ellos son:

- *La estructura y funcionamiento de la competencia profesional.*
- *La expresión de la competencia profesional en la calidad de la actuación profesional del sujeto.*
- *La formación de la competencia profesional.*

Retomando la idea central de este artículo *¿Qué significa ser un profesional competente?* intentaremos su abordaje desde un enfoque psicológico de carácter personológico.

### **3. LA COMPETENCIA PROFESIONAL DESDE UN ENFOQUE PERSONOLÓGICO**

Las investigaciones que hemos desarrollado acerca de la Orientación Profesional en el contexto universitario, González,V. (1994, 1998<sup>a</sup>, 1998b, 2000 y 2002) nos han permitido definir la *competencia profesional* como:

*“Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente”.*

Detengámonos en el análisis de la conceptualización presentada.

#### **♦ *La competencia profesional es una configuración psicológica compleja.***

La competencia profesional es una configuración psicológica compleja en tanto incluye en su estructura componentes de orden motivacional e intelectual que se integran en diferentes niveles de desarrollo funcional en la regulación de la actuación profesional del sujeto. Esto quiere decir que un profesional es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales sino también porque manifiesta una motivación profesional sustentada en intereses y valores profesionales y dispone de recursos personológicos que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal que posibilitan un desempeño profesional eficiente y responsable.

En la estructura de la competencia profesional participan, por tanto, formaciones psicológicas cognitivas (hábitos, habilidades), motivacionales (interés profesional, valores, ideales, la autovaloración), afectivas (emociones, sentimientos) que en su funcionamiento se integran en la regulación de la actuación profesional del sujeto en la que participan recursos personológicos tales como: la perspectiva temporal, la perseverancia, la flexibilidad, la reflexión personalizada, y la posición activa que asume el sujeto en la actuación profesional.

#### **♦ *La competencia profesional se manifiesta en la calidad de la actuación profesional.***

La competencia profesional se manifiesta en la actuación, en tanto es en la actuación profesional que se expresan los conocimientos, hábitos, habilidades, motivos, valores, sentimientos que *de forma integrada* regulan la actuación del sujeto en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales.

La complejidad de la integración de los componentes estructurales y funcionales en la regulación de la actuación profesional determina la existencia de diferentes niveles de desarrollo de la competencia profesional que se expresan en la calidad de la actuación profesional del sujeto y que transitan desde una actuación incompetente, parcialmente competente hasta una actuación competente (eficiente y creativa).

La actuación profesional del sujeto se manifiesta en dos planos de expresión: un plano interno, (reflexivo, vivencial) y un plano externo (conductual).

La competencia profesional en sus niveles superiores de desarrollo expresa la armonía y *la integridad del sentir, el pensar y el hacer* del sujeto en la actuación profesional. Quiere decir que un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos y habilidades que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales sino también porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades, motivos y valores, con flexibilidad, dedicación y perseverancia, en la solución de los problemas que de él demanda la práctica profesional.

♦ **La competencia profesional garantiza un desempeño profesional responsable y eficiente.**

Para que un profesional se considere competente, desde nuestra concepción, no basta con lograr un desempeño eficiente sino que es necesario además que *actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas*, esto ocurre justamente porque la competencia profesional como configuración psicológica compleja integra en su estructura y funcionamiento elementos de orden cognitivo y motivacional que se expresan como una *unidad reguladora* en la actuación profesional.

Otro aspecto polémico resulta el relativo a la formación de la competencia profesional.

#### **4. LA FORMACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL**

En las investigaciones que hemos desarrollado hemos partido de la concepción de la educación del profesional desde una perspectiva histórico-social del desarrollo humano en virtud de la cual entendemos que la competencia profesional es el resultado de un proceso de educación de la personalidad para el desempeño profesional eficiente y responsable que no culmina con el egreso del estudiante de un centro de formación profesional sino que lo acompaña durante el proceso de su desarrollo profesional en el ejercicio de la profesión. (González, V. 2000, 2000a, 2001 y 2002).

De esta manera la competencia profesional como configuración psicológica de la personalidad que expresa la calidad de la actuación profesional *se construye de forma individual* por los sujetos *en el proceso de su formación y desarrollo profesional*. Esta afirmación tiene implicaciones importantes en el orden metodológico para la *educación de la competencia profesional* que destacamos a continuación:

- La competencia profesional por constituir una configuración psicológica compleja no nace con el sujeto sino que es construída por él en el proceso de su formación y desarrollo profesional. Esto no niega la participación de componentes innatos, tales como las aptitudes, características temperamentales, que pueden constituir premisas sobre las cuales el sujeto construye su

competencia profesional. Es por ello que la construcción de la competencia es individual aún cuando siempre se realiza en condiciones sociales. Ello implica la necesidad de lograr por parte del docente y los tutores una *atención diferenciada* en el proceso de educación de la competencia profesional en los centros de formación profesional y en los centros laborales.

- En el proceso de educación de la competencia profesional tanto en el centro de formación profesional como en los centros laborales, *los docentes y tutores* asumen un *rol orientador* mientras que los *estudiantes y profesionales* asumen un rol de *sujeto* de su formación y desarrollo profesional.
- Teniendo en cuenta el carácter protagónico de sujeto que asumen estudiantes y profesionales en el proceso de construcción de su competencia profesional es necesario tener en cuenta que la educación de la competencia profesional debe sustentarse en una *metodología participativa de enseñanza-aprendizaje*, en una *comunicación dialógica* entre docentes y estudiantes, tutores y profesionales, así como en una evaluación centrada en *el proceso* de construcción de la competencia profesional a través de la *autoevaluación y la heteroevaluación en el ejercicio de la profesión*.

## 5. A MODO DE CONCLUSIÓN

Hemos presentado algunas reflexiones teóricas y metodológicas en relación a la conceptualización y educación de la competencia profesional desde una perspectiva psicológica sustentada en una concepción histórico-social del desarrollo humano como resultado de las investigaciones que hemos realizado en los últimos quince años en el área de la motivación y la orientación profesional en la Educación Superior.

Considero que por la complejidad y relevancia del tema se impone la necesidad de un *abordaje científico inter y multidisciplinario* a fin de poner de manifiesto las regularidades de la formación y desarrollo de la competencia profesional en el contexto universitario y en el escenario laboral en el que se insertan los egresados de la Educación Superior.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALDEA, Eliane. (2001) "*Estrategias educativas para trabajar en valores*". Programa Educación en Valores. OEI. Boletín 13. <http://www.oei.es>
- ANSORENA CAO Alvaro. (1996) "*15 casos para la selección de personal con éxito*". Barcelona. Paidós. Empresa.
- BOYATZIS, R. (1982) "*The competent manager*", New York. Wiley and Sons.
- BUXARRAIS, María Rosa y otros. (1990). "*Ètica i escola: El tractament pedagògic de la diferència*", Barcelona: Edicions 62.
- BUXARRAIS, María Rosa y otros. (1991). "*L'interculturalisme en el currículum. El racisme*", Barcelona: Rosa Sensat.

- BUXARRAIS, María Rosa (1997) *“La formación del profesorado en educación en valores. Propuestas y materiales”*. Editorial Desclee de Brouwer. S.A. Bilbao. España.
- CORTINA, Adela (1997). *“Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía”*. Madrid: Alianza Editorial.
- CORTINA, Adela (1998). *“El mundo de los valores”*. Ética mínima y educación. Ed. El Buho. Sta. Fé de Bogota.
- FELIÚ SALAZAR Pedro. Y RODRÍGUEZ TRUJILLO Nelson. (1996) *“Manual descriptivo y de aplicación de la prueba de estilo gerencial”* (PEG01) PsicoConsult.
- GALDONA, Javier (2000) *“La transversalidad en el currículo. La formación de la estructura ética de la persona”*. Programa Educación en Valores. OEI. Boletín 10. <http://www.oei.es>
- GONCZI, A. ATHANASAU, J. (1996) *“Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia”*. Editorial Limusa.
- GONZÁLEZ MAURA, Viviana (1994) *“Motivación profesional y personalidad”*. Editorial universitaria. Sucre. Bolivia.
- GONZÁLEZ MAURA Viviana (1998<sup>a</sup>) *“El interés profesional como formación motivacional de la personalidad”*. En: Revista Cubana de Educación Superior Vol. XVIII (2) pp. 21-37
- GONZÁLEZ. MAURA Viviana (1998b) *“La orientación profesional en la educación superior”*. Revista Cubana de Educación Superior Vol XVIII (3) pp. Pp. 13-28
- GONZÁLEZ MAURA Viviana. (1999): *“La educación de valores en el currículum universitario. Un enfoque psicopedagógico para su estudio”*. Ciudad de la Habana: Revista Cubana de Educación Superior Vol. XIX (2) pp. 27-36 Y en <http://www.campus-oei.org/valores/boletin19.htm> Programa Educación en valores Boletín 19. Noviembre 2001.
- GONZÁLEZ MAURA Viviana. (2000) *“La orientación profesional como estrategia educativa para el desarrollo de intereses profesionales y de la responsabilidad del estudiante universitario”*. Informe de investigación. CEPES. Universidad de La Habana
- GONZÁLEZ MAURA Viviana. (2000a). *“Educación de valores y desarrollo profesional en el estudiante universitario”*. Revista Cubana de Educación Superior Vol XX (3) pp. 78- 84
- GONZÁLEZ MAURA Viviana. (2001) *“La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes”*. Monografía. CEPES. Universidad de La Habana.
- GONZÁLEZ MAURA Viviana. (2002) *“La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes”*. Ponencia. 3era Convención Internacional de Educación Superior. Universidad 2002. Ciudad Habana. Cuba.
- IBERPROF (2000) *“Análisis ocupacional y funcional del trabajo”* OEI.
- INEM (1995) *“Metodología para la ordenación de la Formación profesional ocupacional”*. Madrid. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid.
- LAWSCHE, C.H y BALMA, MICHAEL J. (1966) *“Principles of personal testing”*. New York. Mc Graw Hill.

- MCCLELLAND, D.C. (1973) "Testing for competencies rather than intelligence *American Psychologist*".
- MARTÍNEZ, Miquel. (1991). "La enseñanza de los valores en la escuela: La educación ética". Seminario de Valores y Educación en España. Cádiz. Noviembre 1991. Madrid: MEC.
- MARTÍNEZ Miquel . (1997). "La Educación Moral en el currículum" en Ortega, P (coord). *Educación Moral*, Murcia: Caja Murcia.
- MARTÍNEZ, Miquel. (2001) (3ª ed.). "El contrato moral del profesorado. Condiciones para una nueva escuela". Bilbao, Desclée de Brouwer.
- MERTENS Leonard. (1997) "Competencia laboral: Sistemas , surgimiento y modelos." CINTERFOR. Montevideo.
- MERTENS Leonard. (2000) "La gestión por Competencia laboral en la empresa y la formación profesional". OEI [http:// www.oei.es](http://www.oei.es)
- OJALVO Victoria, GONZÁLEZ MAURA Viviana, KRAFTCHENKO Oksana, CASTELLANOS Ana Victoria, VIÑAS Gladys, ROJAS Ana Rosa (2001) "La educación de valores en el contexto universitario". Editorial Felix Varela. Cuba.
- OSER, Fritz. (1992) "Futuras perspectivas de la educación moral". En Sala de lecturas. Programa de Educación en Valores. OEI [http:// www.oei.es](http://www.oei.es)
- PUIG, Josep. (1992). "Educación moral y cívica", Madrid: MEC.
- PUIG, Josep. (1992a). "Criterios para educar moralmente en una sociedad democrática y plural". *Comunicación, Lenguaje y Educación*. 1992. Nº 15.
- PUIG, Josep María (1993). "Toma de conciencia de las habilidades para el diálogo", Madrid: CLE. Didáctica 1.
- PUIG, Josep María (1996). "La construcción de la personalidad moral". Barcelona: Editorial Paidós.
- SAMANIEGO Juan . (2001) "Cambiar la institución educativa para formar en valores". En Sala de lecturas. Educación en Valores. [http:// www.oei.es](http://www.oei.es)
- SPENCER, L.M. y SPENCER, L.M. (1993) "Competence and Work. New York. Wiley and Sons.
- UNESCO (1998) "La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción". Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París, 5 - 9 de octubre.
- VARGAS, José. (2001) "Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización". En: Revista Iberoamericana de Educación. "De los lectores". OEI. [http:// www.oei.es](http://www.oei.es)
- WORDRUFFE, Charles (1993) "What is meant by a competency"? *Leadership and Organization Development Journal*. Vol. 14 pp29-36